

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

Transparence salariale en Allemagne : un employeur allemand doit-il révéler les salaires individuels de ses salariés à leurs collègues ?

06 octobre 2026

La loi allemande sur la transparence des rémunérations (*Entgelttransparenzgesetz*) interdit toute différence de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail identique ou de valeur égale.

Cette protection couvre le salaire fixe, les primes, les avantages en nature et les autres éléments de rémunération.

Elle s'inscrit dans le principe européen de l'égalité de rémunération prévu par l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Dans les entreprises comptant habituellement plus de 200 salariés, un salarié peut demander des informations sur la rémunération applicable à une activité identique ou équivalente.

La demande doit être formulée sous forme écrite (au sens large), ce qui inclut notamment le courrier électronique, et doit désigner de manière suffisamment précise l'activité de comparaison.

En principe, une nouvelle demande n'est possible qu'après deux ans d'ancienneté, sauf modification substantielle de la situation.

L'information ne porte toutefois pas sur le salaire exact d'une personne déterminée.

Elle concerne principalement :



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Ninja Buks

Rechtsanwältin

buks@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

- les critères et procédures utilisés pour fixer la rémunération ;
- le salaire mensuel brut moyen de référence ;
- jusqu'à deux éléments de rémunération supplémentaires, par exemple une prime ou un avantage en nature.

Le montant de comparaison doit être communiqué sous la forme du médian statistique, calculé sur la base d'un équivalent temps plein et rapporté à une année civile.

Il ne s'agit donc ni d'une liste nominative des salaires ni nécessairement d'une moyenne arithmétique.

La loi impose également une limite importante : le salaire de comparaison ne doit pas être communiqué lorsque l'activité comparable est exercée par moins de six salariés de l'autre sexe.

Cette règle vise à empêcher qu'un salarié puisse déduire, directement ou indirectement, le salaire individuel de collègues identifiables.

Les critères abstraits et les procédures de fixation de la rémunération peuvent néanmoins rester communicables, même lorsque la comparaison salariale est bloquée par l'insuffisance de la taille du groupe.

La Cour d'appel du travail de Cologne a récemment jugé qu'une salariée ne pouvait pas exiger de son employeur allemand la communication des salaires convenus individuellement avec deux collègues masculins.

La protection des données personnelles et le seuil légal de six personnes comparables font obstacle à une telle divulgation, même lorsqu'une salariée soupçonne une discrimination salariale liée au genre.

Cette décision devrait intéresser directement les responsables en ressources humaines, dirigeants et groupes français, belges ou suisses employant du personnel en Allemagne, notamment lorsqu'ils doivent traiter des demandes de transparence salariale dans une filiale ou un établissement allemand.

L'affaire jugée par la Cour d'appel du travail de Cologne

Dans son jugement du 5 février 2026 la Cour d'appel du travail de Cologne a tranché la question suivante (LAG Köln, 05.02.2026 - 6 SLa 121/25 - NRW / Rechtsprechungsdatenbank NRW).

Une salariée travaillait depuis 1997 dans une entreprise allemande de logiciels et exerçait récemment les fonctions de responsable commerciale régionale.

Son salaire fixe, calculé sur une base de temps plein, était de 5 454 euros bruts par mois, auquel s'ajoutaient une rémunération variable et un avantage en nature lié à l'utilisation privée d'un véhicule de fonction.

Elle estimait exercer un travail identique ou de valeur égale à celui de deux hommes recrutés en septembre 2023 comme « Sales Managers ».

Elle demandait donc la communication de la composition et du montant précis de leur rémunération afin de calculer une éventuelle différence salariale.

La Cour d'appel du travail de Cologne a rejeté son recours. La comparaison ne réunissait au maximum que cinq salariés masculins, alors la *Entgelttransparenzgesetz* exige un groupe d'au moins six personnes comparables pour communiquer un salaire de référence.

La Cour a également refusé de contourner cette protection par d'autres fondements juridiques.

Selon lui, ni l'article 157 TFUE, ni la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ni la directive européenne sur la transparence des rémunérations ne créaient un droit à obtenir les salaires individuels de collègues déterminés.

Enfin, un droit général à l'information fondé sur la bonne foi, conformément à l'article 242 du Code civil allemand, ne pouvait pas davantage être retenu, les données salariales constituant des données à caractère personnel au sens du RGPD, même lorsque les noms des salariés sont supprimés si leur identification demeure possible.

La comparaison des fonctions ne dépend pas du seul intitulé du poste

La Cour a considéré que les deux Sales Managers n'exerçaient pas nécessairement un travail identique ou de valeur égale.

Pour apprécier l'équivalence, il faut examiner concrètement les compétences, contraintes, responsabilités et conditions de travail.

Dans cette affaire, les Sales Managers intervenaient dans plusieurs secteurs et sur l'ensemble de la région DACH, c'est-à-dire l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse.

Ils devaient également gérer des projets internationaux, effectuer davantage de déplacements et contribuer au développement de nouvelles méthodes commerciales.

La salariée, quant à elle, travaillait principalement dans une région déterminée et sur un nombre plus limité de secteurs.

Le nom utilisé dans l'organigramme de l'entreprise concernée ne suffisait pas à établir l'équivalence des fonctions.

En pratique, ce sont donc les missions réelles et les conditions concrètes d'exercice qui priment sur le titre du poste.

Ce que cela implique pour les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne

Pour les groupes français belges ou suisses, l'arrêt rappelle qu'une demande salariale doit être traitée selon une procédure documentée et homogène dans chaque établissement allemand.

Il est recommandé de vérifier rapidement :

- si le seuil de plus de 200 salariés est atteint chez le même employeur ;
- si la demande est formulée sous forme écrite et vise une activité comparable précisément identifiée ;
- si la comparaison concerne le même établissement et les mêmes règles de rémunération ;
- si le groupe de comparaison comprend au moins six salariés de l'autre sexe ;
- si les données demandées portent sur un médian anonymisé et non sur le salaire individuel d'un collègue ;
- si les fonctions comparées présentent réellement le même niveau de compétences, de contraintes, de responsabilité et de conditions de travail.

Les employeurs en Allemagne doivent éviter de communiquer spontanément des salaires individuels lorsque le groupe est trop restreint.

Une telle communication peut rendre les personnes identifiables et entrer en conflit avec les exigences du RGPD et du *Entgelttransparenzgesetz*.

La décision ne signifie toutefois pas qu'une différence de rémunération entre une femme et un homme est juridiquement indifférente.

Lorsqu'un salarié établit des indices laissant présumer une discrimination, l'article 22 de la loi générale allemande sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), peut transférer à l'employeur la charge de démontrer qu'aucune discrimination n'a été commise.

Évolution européenne à surveiller

[La directive européenne 2023/970 renforce les droits à la transparence salariale et devait être transposée dans les États membres au plus tard le 7 juin 2026.](#)

Toutefois, le gouvernement fédéral allemand a annoncé que la directive européenne ne serait pas transposée dans le droit allemand avant 2027.

Cette directive prévoit notamment un accès plus large aux informations salariales et des garanties spécifiques pour éviter la divulgation directe ou indirecte du salaire d'un salarié identifiable.

La décision de la Cour de Cologne doit donc être comprise comme une clarification importante du droit allemand actuellement applicable, et non comme une garantie que les règles resteront inchangées.

Les entreprises françaises, suisses ou belges ayant des activités en Allemagne ont intérêt à préparer dès maintenant des grilles salariales objectives, des critères documentés et des procédures internes compatibles avec les futures obligations européennes.

Avez-vous des questions par rapport à la transparence salariale en Allemagne ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de